



”Det är viktigt att jag fått mitt jobb på samma premisser som mina manliga arbetskamrater”

Fler kvinnor när Domsjö anställer efter kompetens



KRÖNIKA:

Skogsindustrin belönas med jämställdhetspris

Grattis Domsjö Fabriker till jämställdhetspriset. Det är bra att ett skogsindustrieföretag får denna uppmärksamhet då vi vanligtvis är en väldigt mansdominerad bransch, vi är fortfarande bara 14 % kvinnor i Pappers.

Det är viktigt att jämställdhetsfrågor behöver vara en del av den löpande verksamheten. Det är där vi sätter agendan för hur vi förhåller oss mot varandra, i manöverrummet, ute på verkstadsgolvet eller på fabrikskontoret. Det handlar även om mångfald, vi behöver få in mer kvinnor i verksamheten då flera exempel visar att det oftast ger fördelar på hur arbetsplatsen fungerar.

Vi har nästan inga löneskillnader på pappers avtalsområde då lönen oftast styrs av befattningslöner, där skiljer det sig inget mellan kvinnor och män, men tyvärr så kan vi se att kvinnor oftast inte kommer vidare i karriären och får chansen att lära sig andra befattningar där lönen är högre typ maskinförare eller sodahusoperatörer. Naturligtvis finns de på dessa befattningar idag, men det är fortfarande väldigt få till antalet.

Det gäller att jobba långsiktigt med dessa frågor och även involvera mångfald i diskussionerna, vi behöver vara en attraktiv bransch för både kvinnor och män, men även människor från andra delar av världen som kommit hit till Sverige av olika orsaker. Det handlar om att se människors olikheter som en tillgång i verksamheten för att utveckla en bra arbetsmiljö där allas lika värde beaktas.

Vår bransch står inför en stor omställning då stora pensionsavgångar står för dörren och vi behöver rekrytera nya medarbetare och då behöver vi se bredare på vilka som är anställningsbara för vår industri. Då behöver industrin vara attraktiva som arbetsgivare för att få rätt människor på rätt plats oavsett kön.

Där verkar Domsjö Fabriker nu ligga i framkant och andra fabriker kan behöva snäppa upp sig ett par steg för att på så sätt hitta sin egen modell.

Mikael Jansson
Förhandlingsombudsman, Pappers



INNEHÅLL

Långsiktigt arbete bakom jämställdhetspriset 3



Ingen särbehandlas vid rekryteringen 4-5



”Ibland går jag till tjejerna på lab och fikar...” 7

Att tänka på inför sommarjobben 8

Omslagsbilden visar Catharina Karlsson på Domsjö Fabriker, Örnsköldsvik, skiftgående produktionsledare med drift- och personalansvar.

En nyckelfaktor för framtida konkurrenskraft

Sedan 2012 har industrin satt extra fokus på jämställdhetsarbetet med ett särskilt pris som lyfter fram och belönar företag som arbetar långsiktigt och strategiskt kring jämställdhet och åstadkommer mätbar förändring

– Vi sätter fokus på förändringsarbetet, det är inte säkert att det mest jämställda företaget får priset, säger Per-Olof Storsten, förhandlare och Industriarbetsgivarnas representant i Industrirådets jury. Industrirådet, som är ett samarbete mellan fack och arbetsgivarorganisationer inom industriavtalet, delar ut priset under sina Industridagar.

Traditionell miljö

Årets jämställdhetspris går till Domsjö Fabriker, som genom ett långsiktigt och integrerat arbete med jämställdhet positionerat sig som en företagsam föregångare i en traditionellt manlig miljö, som juryn uttrycker det.

Viktiga insatser

– Priset delades ut för femte gången, berättar Per-Olof Storsten (bilden). Priset är instiftat för att sprida information om bra arbetssätt och goda exempel. Det delas ut till ett företag som genomfört viktiga insatser som



främjar jämställdhet.

Ett rekordstort antal nomineringar kom in i till juryn år.

– Det ser vi som ett tecken på att industrin tycker att de här frågorna är viktiga,

säger Per-Olof Storsten.

Tidigare priser har bl a gått till Saab, Indexator, Coca Cola och Boliden.

Inga genvägar

– Domsjö Fabrikers arbete visar att det inte finns några genvägar när det gäller jämställdhet utan att det handlar om ett kon-

tinuerligt arbete för att föra utvecklingen framåt. Här är ledningens engagemang en viktig framgångsfaktor, säger Per-Olof Storsten.

– De är ett bra exempel på långsiktigt arbete där ett aktivt jämställdhetsarbete är en nyckelfaktor för företagets framtida konkurrenskraft.



Jämställdhetsminister Åsa Regnér (till vänster) ser på när Domsjö Fabrikers vd Lars Winter tar emot utmärkelsen Industrins jämställdhetspris 2018. (Foto: Industriarbetsgivarna)

Juryn motivering:

”Domsjö Fabriker tilldelas Industrins jämställdhetspris 2018 för sitt långsiktiga och metodiska arbete med jämställdhet.

Företagets arbete grundar sig på ett synsätt där individen står i centrum, en vilja att attrahera den bästa kompetensen och att tillvarata och utveckla alla medarbetares kompetens samt en övertygelse om att jämställdhet bidrar till ökad effektivitet, större kreativitet och en stimulerande och utvecklande arbetsmiljö.

Genom ett utvecklat samarbete med utbildningssystemet, från grundskolan till högskolan, tar företaget också sikte på framtida medarbetare i strävan efter att öka jämställdheten ytterligare.”

När Glenn Hiller började som operatör på Domsjö Fabriker på 1970-talet var det ovanligt med kvinnor i produktionsdelen av bruket.

– Jag vill minnas att det fanns en på lab, säger Glenn som idag är en av brukets sju produktionsledare. I slutet av året lämnar han och blir pensionär – ersättaren är redan klar, hon är internrekryterad. ”Och mycket väl meriterad”, tillägger Glenn.

Mycket är förändrat, organisationen är slimmad och alla sex skiftlaget har minst en kvinnlig operatör.

– Blandade grupper skapar bättre stämning och säkert bättre lönsamhet också, kommenterar Glenns kollega, Catharina Karlsson.

Tolvtimmarsskift

Vi möts i produktionsledningens kontor mitt inne i fabriken. Glenn jobbar ständigt dag med övergripande ansvar, Catharina är sedan 2011 en av de sex skiftgående produktionsledarna med drift- och personalansvar över hela processen, från stock, renseri, kokeri till färdig cellulosabal. Varje skift består av 28-30 personer.

– Vi har tolvttimmarsskift, många delar jular och midsommar här, vi blir som en andra familj inom skiftlagen, säger Catharina. Om vi får problem i produktionen, om saker ställs på sin spets så löser vi det tillsammans, det svetsar oss samman.

Gruppdynamiken

Som produktionsledare är de ansvariga för produktionen, på bruket produceras specialcellulosa, framför allt till viskos, man producerar också bioetanol och lignin. Och de är väl medvetna om hur viktig gruppdynamiken är för en effektiv produktion, hur



Glenn Hiller och Catharina Karlsson på Domsjö Fabriker utanför Örnsköldsvik ser hur andelen kvinnor ökar i produktionen. Men vi särbehandlar ingen, ingen kvinna kvoterar in utan anställs på sina meriter, poängterar de.

Ingen särbehandlas vid rekrytering på Domsjö Fabriker

personalförändringar inom grupperna dramatiskt kan förändra hela gruppens arbete: – Vi har alla olika roller och små justeringar kan lyfta hela gänget, säger Glenn.

Han minns själv hur skiftlagen såg när han som ung började som operatör 1974.

– Det var grabbigt och mycket machostämning.

Catharina kom till bruket nästan 30 år senare som skiftgående operatör i pannhuset för att senare gå vidare till arbetet som kontrollant i torkmaskinen. Dessförinnan hade hon hunnit med arbete vid såväl bruket i Husum som hos grannföretaget Akzo

Nobel.

– På Husum var jag första kvinnan på pappersmaskinen PM6, minns hon.

Tidigare mansdominerad

Hon har bara positiva erfarenheter av att vara kvinna i en tidigare så mansdominerad värld:

– Jag har alltid mött respekt, säger hon.

Glenn minns hur många kollegor var tveksamma i början – skulle kvinnorna orka jobbet som operatör.

– Men tiden gick och vi såg bara positiva effekter av de blandade grupperna, säger

han. Det blev snabbt en annan och mer ödmjuk stämning i kontrollrummen, alla trivdes bättre.

Han tror också att lönsamheten tjänar på de blandade grupperna:

– Inte minst har vi sett hur tjejer ofta är mer försiktiga med grejerna som därför håller bättre.

Catharina har också sett hur hennes kvinnliga kollegor oftare vågar ta hjälp av kollegor med tunga moment.

– Men jobbet är ju tungt för även killarna, säger hon. När vi vågar ta hjälp behöver grabbarna inte vara macho, de kan också be om hjälp när det behövs.

Ingen särbehandling

Båda betonar att det inte sker någon särbehandling vid rekryteringar.

– Vi kommer att behöva rekrytera en ny person varje månad fram till 2025, för att ersätta avgångar, berättar Glenn. Och vi söker rätt person till rätt plats, oavsett kön. Men vi tittar både på teknisk kompetens och det

sociala samspelet inom gruppen.

De upplever att fler män än kvinnor söker på annonser på enskilda jobb. När man däremot fått trainees från det processoperatörsprogram som finns på högskolenivå är erfarenheten att fler kvinnor kommer. Och alla som fått pröva på de olika avdelningarna har sedan anställts. Catharina tror sig ana ett mönster: – Många kvinnor har sämre självbild, tror inte de klarar jobben som beskrivs i annonser. Vagar tyvärr inte ta för sig på samma sätt som killarna. Men när de får prova visar det sig att alla fungerat väldigt bra här.

Samma lön

Hon betonar vikten av att berätta om möjligheten för kvinnor att jobba inom industrin på yrkesmässor. Hon vill få fler kvinnor att prova jobben som operatör, instrumentmekaniker, elektriker eller mekaniker.

– Jag har alltid känt mig välkommen och rättvist behandlad. Och har självklart haft samma lön som mina manliga kollegor.

Vi har alla olika roller och små justeringar kan lyfta hela gänget

”Det är viktigt att känna att jag fått mitt jobb på samma premisser som mina manliga arbetskamrater. Jag har samma kunskap. Det får aldrig bli tal om att kvotera in kvinnor”

Liva Sandra Sverker mekaniker på underhållsorganisationen, Domsjö Fabriker.



”Ibland kan det vara problem med att hitta handskar och skyddsskor i rätt storlek”

Liva Sandra Sverker mekaniker på underhållsorganisationen, Domsjö Fabriker.

”Ibland kan jag känna att det blir mycket prat om båtmotorer och liknande på rasten.

Då går jag till laboratoriet och fikar med de kvinnliga laboranterna, vi pratar om lite andra saker”

Heidi Ritaoja, Underhåll, torkmaskinsal/blekeri, Domsjö Fabriker.



”Genom att främja jämställdhet och mångfald i organisationen vidgas kompetensen vilket bidrar till ökad effektivitet, större kreativitet och ett stimulerande och utvecklande arbetsklimate. Dessutom bidrar ett aktivt jämställdhets- och mångfalds-arbete till att öka företagets attraktivitet som arbetsgivare.”

Lars Winter, VD





Jeanette Börjesson, HR-chef, och kommunikationsansvarig Monica Backerholm berättar om ändrade attityder och en vilja till förändring hos hela personalen.

Viktigt att fler kvinnor inom industrin blir synliga externt

Att se till individen, oavsett kön eller bakgrund ska prägla all rekrytering på Domsjö Fabriker. Rätt person på rätt plats och att samtidigt ta tillvara på de kvaliteter som en jämnare könsfördelning ger.

– Vi tror att det skapar ökad effektivitet, större kreativitet och ett stimulerande och utvecklande arbetsklimat, säger Jeanette Börjesson, HR-chef på bruket strax utanför Örnsköldsvik.

För tjugo år var sju procent av medarbetarna kvinnor, idag är det drygt 20 procent och var fjärde chef är kvinna.

– Det är viktigt, inte minst för att ta tillvara allas kompetens och att visa att det finns utvecklingsvägar för de som vill, oavsett kön, berättar Monica Backerholm, kommunikationsansvarig på bruket.

Målet är att nå upp till att ungefär varannan anställd är kvinna för att motsvara hur

den totala arbetsmarknaden i övrigt ser ut, det kommer dock aldrig att bli tal om kvotering, utan rätt person på rätt plats oavsett kön.

Lätträknade

Domsjö har varit en traditionell mansdominerad arbetsplats där almanackor med lättklädda flickor tidigare var en självklarhet så sent som på 1990-talet. På den tiden genomfördes speciella träffar för företagets kvinnor som då var lätträknade och framförallt jobbade inom lokalvård och administration. Idag är almanackor och annat kränkande material ett minne blott. Bruket har som målsättning att underlätta för medarbetarna att förena arbete med familjeliv och en ökning i antalet föräldralediga män har också noterats de senaste åren.

– Nu har fokus hamnat mycket på jämställdhet men vi i Domsjö jobbar även med mångfald ur ett vidare perspektiv. Vi måste bli bättre på att attrahera nysvenskar, här

har vi ett viktigt jobb att göra innan vi är en attraktiv arbetsgivare för alla, säger Jeanette.

Jeanette Börjesson och Monica Backerholm är båda aktiva i det förändringsarbete som pågår på Domsjö Fabriker och som nu uppmärksammats med Industrins Jämställdhetspris.

– Vi är oerhört glada och stolta över denna utmärkelse och det ska alla medarbetare i Domsjö vara. Det handlar mycket om attityder och vilja till förändring och det finns verkligen i vår organisation.

– Vi har inte jobbat med konsulter eller speciella aktiviteter, säger de. Det handlar mer om ett långsiktigt synsätt och attitydpåverkan. I dag är det naturligt att vi har kvinnor i alla skiftlag och på alla avdelningar, något som i sin tur banat väg för ännu fler kvinnor. Det är viktigt med förebilder.

Stöd för #Metoo

– Vi har dessutom många kvinnliga chefer. Vår produktionschef Christin Norberg är en >>

Domsjö Fabrikers ledningsgrupp består idag av tio personer. Sex av dem är kvinnor

av dem och det är viktigt att hon syns även externt.

Men naturligtvis finns konkreta handlingsplaner och aktiva handlingar, Domsjö Fabriker är fadderföretag till en skolklass i en mångkulturell skola, man har - internt och externt - gått ut med ett aktivt stöd för #Metoo-kampanjen i höstas, man stöttar processoperatörsprogrammet och tar emot trainees, man stödjer den kommunala teknikskolan Komtek för att inspirera ungdomar att bli tekniktintresserade, för att ta ett par exempel.

– Dessutom har vi gjort förändringar i vår annonsering när vi rekryterar för att markera att vi är intresserade av både manliga och kvinnliga sökanden berättar Monica och tillägger att antalet kvinnor som söker jobb i Domsjö har ökat men att det fortfarande är manlig dominans, inte minst när det gäller jobb inom underhåll. Kvinnliga välutbildade ingenjörer är det däremot lättare att rekrytera, vilket gäller kvinnliga akademiker generellt.

– Det finns även en målsättning hos HR-avdelningen att varje år anmäla lika många kvinnor som män i utbildningar som "Att leda utan att vara chef" och mentorprogram, tillägger Jeanette.

Arbetsklimatet

Jeanette och Monica har upplevt att grupperna fungerar bättre med den blandning som finns idag:

– Det blir en helt annan dynamik, ett större lugn. Jargong finns, men inte lika hård.

Företaget har dock inte nått sina jämställdhetsmål ännu.

– Det är roligt att vi fått sådan stor uppmärksamhet kring priset och vår utveckling inom jämställdhet. Men vi kan inte slå oss för bröstet, säger Jeanette.

Nolltolerans

Monica Backerholm nickar och håller med:

– Vi har nolltolerans mot all form av kränkande särbehandling. Händer något så tar vi tag i det direkt. Det handlar om attityd och vilja. Men också tålmod och uthållighet. Förändringar sker inte över en natt och mycket ligger fortfarande framför oss. Vi kommer aldrig att gå i mål med vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete, det måste vara en ständigt pågående utveckling.



Ronny Hellström, ordförande för Pappers inom Domsjö Fabriker, hoppas på fler kvinnliga kollegor inom - inte minst - underhållssidan.

Långt ifrån bra - men en bra början

Med framtidens produkter lockas ungdomar till branschen.

Ronny Hellström, ordförande för Pappers på Domsjö Fabriker, är övertygad om att både män och kvinnor alltmer attraheras av den produkt man producerar.

– Med skogen som råvara finns ett mer värde för oss vid rekryteringar, tror han. Idag finns dessutom inga fysiska hinder, de tunga jobben här är borta eller hanteras med hjälpmedel, säger Ronny.

Ronny Hellström har perspektiv bakåt. Som elektriker har han jobbat inom underhåll sedan 1970-talet, han är fortfarande i tjänst som elektriker på halvtid med beredskap var sjätte vecka bredvid sitt uppdrag som ordförande för Pappers.

– Jag har alltid blåstället på mig på jobbet, säger han. Fast på bolagsstämman åker det av...

Även underhåll

Han har sett en utveckling där kvinnor en gång bara fanns på operatörsgolvet som lokalvårdare till idag när 15 procent av operatörerna är kvinnor.

– Det är bra men långtifrån dit vi vill komma, säger han. Men det är en bra början.

Även bland underhållspersonalen börjar

det dyka upp kvinnlig personal. Ronny har en kvinnlig kollega i en av underhållsgrupperna:

– En av skiftinstrumentmekanikerna är tjej. Men vi behöver informera mer om möjligheterna här – inte minst att vi erbjuder minst 20-30 olika yrkesområden inom bruket med stor möjlighet till intern rörlighet.

Han betonar vikten av att det idag finns några kvinnor som gått före, som kan visa andra att det fungerar utmärkt att – som kvinna - jobba som operatör eller inom underhåll. Att jobben är varierande och att man jobbar tillsammans i team.

– Ur företagets och ur gruppernas perspektiv finns bara fördelar. Alla får ut mer av blandade grupper. Dessutom, poängter Ronny, breddar vi ju rekryteringsbasen när vi ska få in nytt och duktigt folk om vi har kvinnliga sökanden.

Fungerande barnomsorg

Ronny poängterar, liksom andra inom Domsjö Fabriker, att man inte tillämpar kvotering. Det handlar om rätt person på rätt plats. Oavsett kön. Men för att det ska fungera måste förutsättningarna finnas på plats.

Barnomsorg måste finnas även på natten för skiftarbetare. Föräldraledighet ska vara en självklar möjlighet för såväl kvinnor som män och där ser vi redan att vi blivit bättre. Männen här tar ut ledighet i allt större omfattning. Och det är naturligtvis bra.

Sommarlov och sommarjobb

Nu är snart semester- och sommarlovstider här igen och med det anställs många minderåriga till sommararbete.

Enligt Arbetsmiljöverket råkar varje år 3000 unga ut för olyckor på sina jobb.

Det är mycket att tänka på när man anställer en sommarjobbare. Unga är ofta mer känsliga för till exempel tunga lyft och kemikalier. Alla har rätt till rimliga arbetstider, en ordentlig introduktion och utbildning i hur olika maskiner fungerar på arbetsplatsen.

För minderåriga, alltså personer under 18 år, finns särskilda regler i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderårigas arbetsmiljö. Där framgår vad en minderårig får och inte får arbeta med, läs mer här: www.av.se

Jag vill också passa på att påminna om de kostnadsfria seminarier för chefer och skyddsombud "Arbetsmiljöverkstan för industrin" som Prevent anordnar runt om i landet under maj och september. Seminarierna fokuserar på hur man kan komma igång och arbeta praktiskt med organisatorisk och social arbetsmiljö på ett systematiskt sätt.

Läs mer och anmäl dig via industrierbetsgivarnas hemsida. Där finns en länk till Prevents kostnadsfria kurser

ÅSA DAHLFORS
Rådgivare, arbetsmiljö
på Industrierbetsgivarna



Sommar - för många förknippas ordet med sol och ledighet. Men varje år skadas 3000 ungdomar på jobbet, många under sommarjobben. (foto Mårten Ericsson)



Friskvård och Rehabilitering

Centralfonden verkar för ett hållbart arbetsliv för anställda inom skogsbruk och skogsindustri

Ny ordförande för Centralfonden

Regeringen har utsett Jan Åström till ny ordförande i Centralfonden. Han har lång erfarenhet från massa- och pappersindustrin och kommer närmast från rollen som koncernchef för Ahlstrom-Munksjö. Till vice ordförande har regeringen utsett Henry Heiniö,

avgående 2:e vice ordförande i Pappers. Den resterande delen av styrelsen bemannas av parterna inom skogsindustrin, hälften kommer från den fackliga sidan och hälften från arbetsgivarsidan. Mer information om hur man söker bidrag för friskvård och rehabilitering finns på www.centralfonden.se.

Tidningen Sirius ges ut av Sirius, Skogsindustrins råd för Industriell Utveckling i samverkan.
Ansvarig utgivare: Mårten Ericsson.

Sirius på nätet: www.industrisirius.se
Text: Där inget annan anges, Sven Magnusson.
Foto: Där inget annan anges, Per Ågren

sirius 
SKOGSINDUSTRINS RÅD FÖR INDUSTRIELL UTVECKLING I SAMVERKAN

**Vill du ha ett personligt utskick av Sirius via mejl?
Gå in på vår hemsida och fyll i dina uppgifter: www.industrisirius.se
Via info@industrisirius.se kan du också avbeställa tidningen**